



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 106]
No. 106]

नई दिल्ली, सोमवार, दिसम्बर 13, 1999/अग्रहायण 22, 1921
NEW DELHI, MONDAY, DECEMBER 13, 1999/AGRAHAYANA 22, 1921

भारतीय दूरसंचार विनियामक प्राधिकरण

नई दिल्ली, 8 दिसम्बर, 1999

सं. 25-1/98-टी.आर.ए.आई. (ए प्लॉड आर).—भारतीय दूरसंचार विनियामक प्राधिकरण अधिनियम, 1997 की धारा 10 के साथ पठित, धारा 36 की उपधारा 2 के खण्ड (ग) के अन्तर्गत स्वयं को प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, प्राधिकरण (टी आर ए आई) एतद्वारा निम्नलिखित विनियम बनाता है :

भारतीय दूरसंचार विनियामक प्राधिकरण (अनियत मजदूरों की नियुक्ति) विनियम, 1999

भाग - I

लघु शीर्षक, विस्तार और प्रारम्भ

1. (i) यह विनियम, टी आर ए आई (अनियत मजदूरों की नियुक्ति) विनियम, 1999 के नाम से जाना जाएगा।
- (ii) यह विनियम जारी होने की तारीख से लागू हुआ माना जाएगा।

भाग - II

परिभाषा

2. इस विनियम में, संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न होने पर,
 - (क) “अधिनियम” से भारतीय दूरसंचार विनियामक प्राधिकरण अधिनियम, 1997 अभिप्रेत है।
 - (ख) “प्राधिकरण” से भारतीय विनियामक प्राधिकरण (संक्षेप में टी आर ए आई) अभिप्रेत है।
 - (ग) “अनियत मजदूर” से ऐसा मजदूर अभिप्रेत है जो प्राधिकरण द्वारा आंतराधिक (इंटरमिटेंट) या छिटपुट या कम अधिक के कार्यों के लिए रखा गया हो।
 - (घ) इस विनियम में प्रयुक्त शब्द और अभिव्यक्तियाँ जिनकी परिभाषाएं इसमें नहीं हैं, पर अधिनियम में उपलब्ध हैं अधिनियम में परिभाषित अर्थों में ही माने जाएंगे।

भाग-III**सामान्य**

3. संशोधन और व्यापारिकरण : प्राधिकरण समय-समय पर, इस विनियम को, पूर्णतः या अंशतः, रूपान्तरित संशोधित अथवा बातिल कर सकता है।
4. निर्वचन : इस विनियम के किसी प्रावधान के निर्वचन पर किसी भी विवाद की स्थिति में प्राधिकरण का निर्णय अंतिम और आधिकारी होगा।

भाग-IV**अनियत मजदूरों की भर्ती**

5. अनियत मजदूर, अंतरायिक या छिटपुट या अल्प अवधि के कार्यों के लिए रखे जाएंगे।
6. अनियत मजदूर सामान्यतः निकटतम उपलब्ध स्रोत से भर्ती किए जाएंगे, दिल्ली के रोजगार कार्यालय में पंजीकरण एक बांछनीय पूर्वपेक्षा होगा।
7. उम्मीदवार, आयु संबंधी उन आवश्यकताओं को पूरा करेंगे जो भारत सरकार द्वारा, समय-समय पर समूह "घ" के पदों पर नियमित भर्ती के लिए रखी गई हैं। तदनुसार, उम्मीदवार की उम्र 28 साल से कम होनी चाहिए। उसे अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के मामलों में 5 वर्ष बढ़ाया जा सकता है। ड्राइवरों के मामले में, तजुर्बेकार आदमी को रखने की जरूरत को देखते हुए, उपरी आयु सीमा 35 वर्ष तक हो सकती है। इसके अलावा, उम्मीदवार के पास वैध ड्राइविंग लाइसेंस होना चाहिए और वह इस पेशे में पासशुदा होना चाहिए, अनियत मजदूरों के लिए न्यूनतम शैक्षिक अर्हता आठवीं कक्षा पास होगी।

अनियत मजदूरों को उस आयु के बाद नहीं रखा जाएगा जो भारत सरकार द्वारा समय-समय पर अपने समूह "घ" के कर्मचारियों के लिए सेवानिवृत्ति के लिए निर्धारित की गई हो।

8. (i) शुरू में काम पर रखे जाने पर, समूह "घ" श्रेणी में भर्ती के लिए अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/अन्य पिछड़े गाँवों के लिए निर्धारित प्रतिशतता को पूरा किया जाएगा।
- (ii) भूतपूर्व सैनिकों के लिए रोजगार संबंधी आरक्षण के आदेशों का निष्ठा से पालन होगा, विशेषकर जब कि अनियत मजदूर काफी संख्या में लिए जाने हों।
9. नियुक्ति से पहले, अनियत मजदूर का उस श्रेणी की दृष्टि से स्वस्थता परीक्षण होगा जिसमें उसे अन्ततः खपाया जा सकता हो।
10. चुने हुए उम्मीदवारों की नियुक्ति, घरित्र और पूर्ववृत्त के पुलिस सत्यापन के बाद होगी।

भाग -V**रोजगार की शर्तें**

11. अनियत मजदूरों को, 8 घण्टा प्रतिदिन के काम के निमित्त, संबंधित वेतनमान के न्यूनतम और महंगाई भर्ते के जोड़ के 1/30 की दर से अदायगी की जाएगी।
12. अनियत मजदूरों को, लगातार छ: दिन के काम के बाद, एक दिन का संवेतन साप्ताहिक अवकाश देय होगा।
13. (i) जैसा ऊपर बताया गया है, अनियत मजदूरों को एक दिन के संवेतन साप्ताहिक अवकाश सहित, केवल उतने दिनों का भुगतान किया जाएगा जितने दिन उन्होंने वास्तव में छूटी की है। तथापि, यदि कोई रास्त्रीय छुट्टी, कार्य दिवस को पड़ती है तो उन्हें उस दिन का भी भुगतान किया जाएगा।
- (ii) यदि कोई अनियत मजदूर, किसी दिन पूर्वाहन में आता है पर अपरिहार्य कारणों से अपराह्न में नहीं आ पाता तो उसे उस आधे दिन का भुगतान होगा जब उसने वास्तव में काम किया हो।
14. (i) यदि कोई अनियत मजदूर बिना व्यवधान के लगातार 120 दिन से अधिक काम कर लेता है तो उसे अस्थायी कर्मचारी मान लिया जाएगा।
- (ii) यदि किसी अनियत मजदूर के सतत रूप से अने रहने के लिए काम उपलब्ध हो तो जानबूझ कर उसकी मेला में कोई व्यवधान नहीं ढाला जाएगा।

(iii) निम्न अंशकार प्रकार की अनुपस्थिति को, सरात रौजगार के निर्धारण की दृष्टि से, मेहमान में व्यवधान नहीं माना जाएगा :

- (च) कर्मकार प्रतिकर अधिनियम के प्रावधानों के अन्तर्गत और इयूटी पर रहते हुए लगी किसी चोट के कारण, चिकित्सा के निमित्त अनुपस्थिति की अवधि।
- (ख) अविकात कारणों से, ३ दिन की अनुभिकृत अनुपस्थिति सहित २० दिन तक की अधिकृत अनुपस्थिति।
- (ग) महिला अनियत मजदूरों के मामले में, अनुपस्थिति की अधिकृत अवधि के साथ-साथ प्रसूति प्रयोजन के लिए ४ सप्ताह की अनुपस्थिति।
- (घ) डॉक्टरी प्रेक्षण या इलाज के मिलसिले में असाधारण अनुपस्थिति की अवधि, इस अवधि का पहले अधिकृत अनुपस्थिति के दिनों से समायोजन होगा। यदि यह अवधि, अधिकृत अनुपस्थिति से अधिक होती है तो आधिक्य की अनुमति, प्राधिकरण द्वारा हर मामले के गुणावश्वरूप के आधार पर दी जाएगी।

नोट :

अनुपस्थिति की गणना के लिए निम्नलिखित को ध्यान में रखा जाएगा :—

- विराम के दिन, जिन दिनों प्राधिकरण कार्यालय बंद हो, अधिकृत अनुपस्थिति की २० दिन की सीमा में नहीं गिने जाएंगे।
- अधिकृत अनुपस्थिति में वह विशिष्ट अवधि शामिल होगी जिसकी प्रभारी पर्यवेक्षी अधिकारी द्वारा अनुमति प्रदान की जा चुकी हो।
- आधे दिन की अनुपस्थिति को आधा दिन ही माना जाएगा।
- 15. अनियमित मजदूर को, मजदूरी दिए जाने से पहले, एक मजदूरी पर्ची दी जाएगी, ऐसे मजदूरों के लिए एक अलग मजदूरी फलक या शीट रखी जाएगी।
- 16. अनियत मजदूरों पर, संबंधित श्रम कानून जैसे कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम, उपदान अदायगी अधिनियम आदि, और उनके अन्तर्गत बनाए गए नियम, यथाप्रयोज्य लागू होंगे।
- 17. अनियत मजदूर के बल स्वयं के लिए, छहिंरंग चिकित्सा (ओ.पी.डी.) की चिकित्सा सुविधा के पात्र होंगे। इसकी सीमा रु. 4,000/- आर्थिक होगी।
- 18. जो अनियत मजदूर अस्थायी कर्मचारी का दर्जा हासिल कर लेते हैं उन्हें नियमित समय बेतनमान का अधिकार मिल जाएगा तथा उन्हें, लागू व्यारिंग बेतन-सृङ्क्रिया, महँगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता, नगर प्रतिपूर्ति भत्ता आदि का लाभ मिलेगा। उन्हें छुट्टियों की वे सुविधाएं भी मिलेंगी जो प्राधिकरण के नियमित अस्थायी कर्मचारियों को देय होंगी।
- 19. जो अनियत मजदूर अस्थायी कर्मचारी का दर्जा हासिल कर लेते हैं उन्हें अनुग्रह बोनस का हक भी मिलेगा।
- 20. जिन अनियत मजदूरों को अस्थायी कर्मचारी का दर्जा हासिल हो चुका हो, और जिन्हें नियमित समय बेतनमान के अनुसार भुगतान हो चुके हों उन्हें, काम पूरा हो जाने के बाद या आगे काम उपलब्ध न हो पाने की वजह से कार्यमुक्त कर दिया गया हो और उसके पश्चात् यदि उन्हें पुनः काम पर लगाया जाता है तो उनका बेतन, उनके अंतिम बेतन के बराबर से शुरू होगा।
- 21. अनियत मजदूर जिन्हें अस्थायी कर्मचारी का दर्जा हासिल हो चुका हो और जो उस हैसियत में तीन साल की निरंतर सेवा कर चुके हों, त्योहार पेशागी और बाढ़ पेशागी की मंजूरी के पात्र हो जाएंगे पर उन्हें प्राधिकरण के दो नियमित कर्मचारियों द्वारा जमानत दिलवानी होगी और उन पर प्राधिकरण के नियमित अस्थायी कर्मचारियों पर लागू रहें ही लागू होंगी। वे शिक्षा सहायता के भी पात्र होंगे।
- 22. अनियत मजदूर, अस्थायी कर्मचारी का दर्जा हासिल करने के बाद जब एक साल की सेवा पूरी कर लें तो वे वर्दी (यूनिफॉर्म) प्राप्त करने के पात्र होंगे अशर्ते वे वर्दी की पात्रता वाली किसी श्रेणी में काम कर रहे हों।
- 23. यदि कोई अनियत मजदूर अनुमत अनुपस्थिति के बाद काम पर नहीं लौटता तो ऐसा माना जाएगा कि उसने अपनी ओर से नौकरी छोड़ दी है।
- 24. इसी प्रकार, अस्थायी दर्जा प्राप्त कोई अनियत मजदूर, उसको दी गई असाधारण छुट्टी की अधिकतम अवधि समाप्त हो जाने के बाद या अधिकतम अनुमत्य छुट्टी से कम छुट्टी मंजूर किए जाने के बाद काम पर नहीं लौटता, और उसकी लगातार अनुपस्थिति, उसको दी जा सकने वाली अधिकतम छुट्टी से अधिक हो जाती है तो, जहाँ भी लागू हो, औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ के संबंधित प्रावधानों को पूरा करते हुए और उसे नोटिस दे देने के बाद उसकी सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं। इस मामले को सेवा में छेँटनी का ऐसा मामला माना जाएगा जिसका कारण काम की अनुपलब्धता नहीं होगा और औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ के अन्तर्गत इसकी सूचना संबंधित प्राधिकारियों को दी जाएगी।

भाग VI**शेष प्रावधान**

25. यदि कोई मामला ऐसा हो जिसकी चर्चा इस विनियम में नहीं है तो उसको निर्णय के लिए प्राधिकरण को प्रस्तुत किया जाएगा।
26. इस विनियम के किसी भी प्रावधान में ढील देने की शक्ति प्राधिकरण को होगी।
27. प्राधिकरण की नौकरी पर पहले से लगे अनियत भजदूरों पर, ये विनियम इनके लागू होने की तारीख से लागू होंगे। अस्थायी दर्जा दिए जाने के लिए पिछली सेवा को भी गणना में लिया जाएगा।

राजेन्द्र सिंह, संयुक्त सचिव

TELECOM REGULATORY AUTHORITY OF INDIA

New Delhi, the 8th December, 1999

No. 25-1/98-TRAI(A & R).— In exercise of the powers conferred upon it under clause (c) of Sub Section 2 of Section 36 read with Section 10 of the Telecom Regulatory Authority of India Act, 1997, the Authority hereby makes the following regulation :

The TRAI (Appointment of casual labourers) Regulation, 1999.

Section I

Title, extent and commencement

1. (i) This Regulation shall be called The TRAI (Appointment of Casual Labourers) Regulation, 1999.
- (ii) This Regulation shall come into force with effect from the date of issue.

Section II

Definitions

2. In this Regulation, unless the context otherwise requires,
 - (a) “Act” means the Telecom Regulatory Authority of India Act, 1997.
 - (b) “Authority” means the Telecom Regulatory Authority of India (TRAI in short).
 - (c) “Casual Labourer” means a labourer engaged by the Authority on works of intermittent or sporadic nature or which extend over short periods.
 - (d) Words and expressions used in this order and not defined but defined in the Act shall have the same meaning respectively assigned to them in the Act.

Section III**General**

3. **Amendment and Annulment:** The Authority may, from time to time, modify, amend, or annul this Regulation, either in whole or in part.
4. **Interpretation :** In the event of any dispute regarding interpretation of any provision of this legislation, the decision of the Authority shall be final and binding.

Section IV**Recruitment of Casual Labourers**

5. Casual labourers shall be engaged on works of intermittent or sporadic nature or which extend over short periods.
6. Casual Labourers shall normally be recruited from the nearest available source; registration with an Employment Exchange in Delhi would be a desirable pre-requisite.]
7. Candidates shall conform to the age requirement laid down for regular recruitment to Group 'D' posts from time to time by the Government of India. Candidates shall thus be below 28 years of age, relaxable by 5 years in the case of Scheduled Castes and Scheduled Tribes. For engagement as Drivers, the upper age limit may be relaxed up to 35 years, keeping in view the desirability to engage persons with experience. In addition, the candidates must have a valid driving license and pass a trade test; the minimum educational qualification for casual labourers shall be 8th class pass.

Casual labourers shall not be retained beyond the age of retirement as obtaining for Group 'D' employees of Government of India from time to time.

8. (i) While doing the initial engagement, percentages laid down in favour of Scheduled Castes/Scheduled Tribes/Other Backward Communities for recruitment to Group 'D' category shall be observed.
- (ii) Orders regarding reservation of employment of ex-servicemen shall be followed in spirit, particularly when there is a large intake of casual labourers.
9. Before engagement, a casual labourer shall be examined for medical fitness for the category in which he is likely to be absorbed eventually.
10. Employment of selected candidates shall be subject to police verification in regard to character and antecedents.

Section V

Terms and Conditions of employment

11. Casual labourers may be paid at the rate of 1/30th of the pay at the minimum of the relevant pay scale plus Dearness Allowance for work of 8 hours a day.
12. Casual labourers may be given one paid weekly off after six days of continuous work.
13. (i) The payment to casual labourers may be restricted only to the days on which they actually perform duty with a paid weekly off as mentioned above. They will, however, in addition be paid for a national holiday if it falls on a working day.

(ii) A casual labourer who has worked in the first half of the day but did not turn up for work in the second half due to unavoidable circumstances shall be paid wages for half a day for which he had actually worked.

14. (i) A casual labourer, who is continuously engaged for more than 120 days without a break, will be treated as an employee with temporary status.

(ii) There shall be no deliberate break in the service of a casual labourer when work for their continued service is available.

(iii) Absence of the following nature will not constitute a break in service for purpose of determining continuous employment:

- (a) Period of absence under medical treatment in connection with injuries sustained while on duty and covered by the provisions under the Workman's Compensation Act.
- (b) Authorised absence not exceeding 20 days, inclusive of a period of 3 days of unauthorised absence, for personal reasons.
- (c) In the case of female casual labourers, a period of absence of 4 weeks for maternity purposes in addition to authorised period of absence.
- (d) Period of extraordinary absence, if any, when kept under medical observation or treatment; such period shall first be reckoned against the number of days of authorised absence. In case such a period exceeds the authorised absence, the excess may be permitted by the Authority based on the merits of an individual case.

Note:

For purposes of computing absence, the following shall be observed:-

- Days of rest, days on which the office of the Authority remains closed would not count against the limit of 20 days of authorised absence.
- Authorised absence covers permission granted by the supervisory official in charge, to be away from work for the period specified.
- Absence of half-a-day shall be reckoned as half-a-day only.

15. Casual labourer shall be issued a wage slip before the disbursement of wages; a separate wage sheet shall also be maintained for such labourers.
16. Casual labourers shall also be governed by the relevant Labour Laws such as the Workman's Compensation Act, Industrial Disputes Act, Payment of Gratuity Act etc. and the Rules made thereunder, as applicable.
17. Casual labourers shall be eligible for medical facility for self only as for 'out patient treatment', limited to Rs. 4000/- per annum.
18. Casual labourers who have attained temporary status, shall be entitled to the regular time scale pay with the benefit of annual increment, dearness allowance, house rent allowance, city compensatory allowance etc. as applicable. They shall also be entitled to leave facilities as are admissible to a regular temporary employee of the Authority.
19. Casual labourers, who attain temporary status, shall also be entitled for ex-gratia bonus.
20. Casual labourers, who have attained temporary status and have been paid in the regular time scale of pay, when re-engaged, after having been discharged either on completion of work or for non-availability of further productive work, are eligible to be started on the pay last drawn by them.
21. Casual labourers, who have attained temporary status and who have put in three years of continuous service in that capacity, shall be eligible for grant of festival advance and flood advance on the same terms and conditions as are applicable to regular temporary employees of the Authority, subject to the condition that they furnish two sureties from regular employees. They shall also be entitled for educational assistance.

22. Casual labourers, after completion of one year service after attaining temporary status, shall be eligible for supply of uniform, if they are working in a category eligible for supply of uniforms.
23. If a casual labourer fails to resume duty after permitted absence, he would be deemed to have left employment on his own.
24. Similarly, if a Casual Labourer with temporary status fails to resume duty on expiry of the maximum period of extra-ordinary leave granted to him or where he is granted a lesser period of leave than the maximum admissible and his continuous absence exceeds the maximum limit up to which he could have been granted leave, his services may be terminated after the service of a notice and after complying with the relevant provisions of LD Act 1947 wherever applicable, treating the case as one of retrenchment from service for reasons other than availability of work and intimation given to the concerned authorities under the LD Act 1947.

Section VI
Residuary Provision

25. Any issue with respect to which no stipulation has been made in these regulations shall be referred to the Authority for its decision.
26. The Authority shall have powers to relax any provision in these regulations.
27. Casual labourers already in the employment of the Authority shall be governed by these regulations in so far as terms and conditions are concerned from the date of coming into force of these regulations. For purposes of grant of temporary status, the past service put in shall be counted.

RAJENDRA SINGH, Jt. Secy.

